

الوحدة السابعة (الحوافز والأجور التشجيعية)

الحوافز التشجيعية لموظفى الانتاج :

يحصل العامل على حد ادنى من الأجر مقابل تحقيق رقم معين من الانتاج بجودة محددة اما ما يزيد عن رقم الانتاج فيحصل العامل على حافز مقابل كل وحدة اضافية بنفس الجودة ، ويعرف هذا النوع من الحوافز باسم " خطة الانتاج الاضافى " ويتضح من ذلك ان تطبيق هذا النوع من الحوافز يؤدى الى وجود نوعين مختلفين من الأجور : النوع الاول يحصل عليه العامل فى حالة تحقيق مستوى الانتاج المخطط اما النوع الثانى فيحصل عليه العامل عند تخطى مستوى الانتاج المخطط . (كما يوضح الشكل التالى)

ومن الطبيعى ان مستوى الاجور فى حالة تخطى مستوى الانتاج المخطط أعلى من الأجر فى حالة الانتاج المخطط حتى يكون ذلك حافزاً لزيادة الانتاج .



من الصفقات والمبيعات التى يحققها .

العلاوة : ويجب التفرقة بين عدة انواع من العلاوات من اهمها (علاوة الكفاءة - علاوة الأقدمية

- علاوة استثنائية)

علاوة الكفاءة : هى عبارة عن زيادة فى الأجر او المرتب بناءً على انتاجية الفرد فى عمله وهى

تمنح بعد فترة عام تقريبا

علاوة الأقدمية : فهى تعويض كامل عن عضوية الفرد فى المنظمة وتعبيرا عن اخلاصه فى عمله

العلاوة الاستثنائية : تمنح بسبب وجود اداء ومجهود متميز .

المكافأة : تقدم كثير من المنظمات مكافآت لكبار التخصيصيين او الفئات الادارية وذلك بناء على

الاداء العام للمنظمة ككل او لأداء إدارتهم التى يشرفون عليها .

حوافز المديرين فى الادارة العليا :

المشاركة فى الارباح :

وهى عبارة عن استقطاع نسبة من ارباح الشركة ثم يتم توزيعها على الادارة العليا .

ملكية المديرين لاسهم الشركة :

تميل بعض الشركات الى وضع انظمة تتيج للمديرين الى امتلاك جزء من اسهم الشركه كنوع من

الحوافز للإدارة العليا .

الوحدة الثامنة (المنافع والخدمات)

المزايا والخدمات : يطلق عليها فى بعض الأحيان التعويضات غير المباشرة وان العامل يحصل عليها باعتباره عضواً فى المنظمة التى يعمل بها .

اهمية المزايا والخدمات :

يتم تقديم مزايا وخدمات للعاملين لكل من يعمل بالمنظمة وذلك للأسباب الآتية :

- جذب العاملين للالتحاق بالعمل بالمنظمة ولاغراء من يعمل بها للبقاء فيها .
- اعطاء نوع من الامان الوظيفى والاستقرار .
- الحفاظ على مستوى معيشى معين للعاملين .
- الاعتراف بعضوية الفرد بالمنظمة وذلك بشكل ملموس من خلال المزايا والخدمات .
- الاعتراف بالمسئولية الاجتماعية فى رعاية افرادها
- تقوية العلاقة بين المنظمة والعاملين بها .
- تساعد الاعداد الكبيرة على تصميم أنظمة تأمينية متقدمة ، لا يستطيع عليها فرد بمفرده ان يحصل عليها .

❖ انواع المزايا والخدمات :

هناك انواع عديدة من المزايا والخدمات التى يمكن ان تقدم للعاملين بالمنظمات كما يوضحها

الشكل التالى :



• مزايا مادية عن وقت لا يتم العمل فيه :

ويطلق عليه مزايا مادية لأنها تعنى ان الفرد يحصل على اجره خلال وقت لا يتم العمل فيه ،
ولكن لأسباب ترى المنظمة انه يستحق خلالها هذا الاجر . وعلى سبيل المثال اوقات الراحة ، وقت
الغذاء ، وقت الاستعداد والتجهيز للعمل ، الاجازات السنوية ، الاجازات المرضية ، الاجازات
العارضة ، اجازات فى العطلات الدينية والقومية .

• التأمينات :

ترى بعض المنظمات ان توافر عدد كبير من العاملين يتيح امكانية تغطيتهم بمظلات تأمينية
متعددة . وعلى سبيل المثال تأمين التقاعد ، التأمين ضد حوادث العمل ، التأمين الصحى والعلاجى
الخدمات الصحية :

تقدم بعض المنظمات انواع مختلفة من الخدمات الصحية سواء داخل مبانى المنظمة او خارجها
وسواء بتغطية تأمينية ام بتكلفة جارية تقدمها ، وترى المنظمات ان هذه الخدمات تضمن توافر
مستوى جيد من الصحة العامة للعاملين بها ومن أمثلة هذه الخدمات الكشف الدورى ، تقديم العلاج
والأدوية ، التحاليل والفحوص والعمليات .

• تسهيلات معيشية :

تقدم بعض المنظمات خدمات ومزايا ترغب من خلالها مساعدة العاملين على مواجهة المشاكل المعيشية وذلك لتوفير مناخ من الاستقرار فى حياتهم مما قد يعود بالنفع على العمل ومن امثلة هذه التسهيلات : خدمة المواصلات ، التغذية ، الاسكان ، منح القروض ، منح خصومات على منتجات المنظمة ، انشاء جمعيات تعاونية .

• خدمات اجتماعية وثقافية وترفيهية :

تميل بعض المنظمات الى رعاية العاملين اجتماعيا وثقافيا وترفيها على سبيل المثال اقامة الرحلات والحفلات وتقديم ندوات ثقافية ودينية والاشتراك فى النوادى الرياضية باسعار منخفضة .

• شروط النظام الفعال للمزايا والخدمات :

يجب ان يعتمد هذا النظام على استطلاع لاحتياجات اعاملين المختلفين من المزايا .
تحديد هدف النظام من قبل المنظمة ، فقد تهتم إحدى المنظمات بالخدمات الصحية ، بينما تهتم اخرى بالتسهيلات المعيشية .

يجب تحديد الجهة المسؤولة عن تنفيذ النظام ، وايضاح مسؤوليتها بالكامل .

تعزيز الادارة العليا ضرورى ومطلوب لأنه سينعكس فى شكل دعم مالى ومعنوى وتسهيلات توفر نجاح النظام .

يجب الحصول على مشاركة العاملين ، وذلك من خلال ابداء رأيهم فى ادارة وتمويل النظام .

يجب التغطية الاعلامية للنظام وتعريف العاملين بكل الخدمات والمزايا وكيفية الحصول عليها

والجهة التى تقدمها .

لابد من غضفاء المرونة على النظام وذلك بادخال انواع المزايا والخدمات الأكثر قرباً للعاملين .

دراسة التكلفة والعائد من النظام وذلك حتى لا تفوق تكاليفه إيراداته .

يجب ان يتم استثمار الأموال المتاحة بشكل يدر عائداً قويا على النظام .